GENERALINIO ADVOKATO
GIOVANNI PITRUZZELLA IŠVADA,
pateikta 2021 m. gruodžio 9 d.[1]

Byla C-426/20

GD,
ES
prieš
Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporário SA

(*Tribunal Judicial da Comarca de Braga – Juízo do Trabalho de Barcelos* (Bragos pirmosios instancijos teismas – Barseloso darbo bylų teismas (Portugalija)) prašymas priimti prejudicinį sprendimą)

„Prašymas priimti prejudicinį sprendimą – Darbas per laikinojo įdarbinimo įmones – Teisė į mokamas atostogas – Išeitinė kompensacija – Vienodo požiūrio principas – Pagrindinės laikinųjų darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygos“

1. Ar Direktyvoje 2008/104[2] įtvirtintam vienodo požiūrio principui prieštarauja nacionalinės teisės nuostata, pagal kurią įmonei laikinojo darbo naudotojai leidžiama darbo santykių nutraukimo momentu mokėti laikinai įdarbintam darbuotojui mažesnes kompensacijas už nepanaudotas atostogas, palyginti su tomis, į kurias turėtų teisę tos pačios įmonės naudotojos tiesiogiai įdarbinti darbuotojai?

2. To iš esmės klausiama Portugalijos nacionalinio teismo Teisingumo Teismui pateiktame prašyme priimti prejudicinį sprendimą, grindžiamame nacionaline teise, kurios specialia nuostata reglamentuojamos laikinųjų darbuotojų teisės, kylančios iš darbo santykių nutraukimo.

[1] Originalo kalba: italų.

[2] 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones (OL L 327, 2008, p. 9).

I. Teisinis pagrindas

A. Europos Sąjungos teisė

3. Direktyvos 2008/104 1, 10–12 ir 15 konstatuojamosiose dalyse nustatyta:

„(1) Šioje direktyvoje laikomasi pagrindinių teisių ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje pripažintų principų. Šia direktyva visų pirma siekiama užtikrinti, kad būtų visapusiškai laikomasi Chartijos 31 straipsnio, kuriame numatyta, kad kiekvienas darbuotojas turi teisę į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas, į tai, kad būtų apribotas maksimalus darbo laikas, teisę į dienos ir savaitės poilsį, taip pat kasmetines mokamas atostogas.

<…>

(10) Europos Sąjungoje labai skiriasi darbo per laikino įdarbinimo įmones naudojimas ir laikinųjų darbuotojų teisinė padėtis, statusas ir darbo sąlygos.

(11) Darbas per laikino įdarbinimo įmones tenkina ne tik su lankstumu susijusius įmonių poreikius, bet ir darbuotojų poreikį suderinti profesinį ir privatų gyvenimą. Tokiu būdu jis prisideda prie darbo vietų kūrimo ir dalyvavimo darbo rinkoje bei integracijos į ją.

(12) Šia direktyva nustatoma laikinųjų darbuotojų teises ginanti sistema, kuri yra nediskriminuojanti, skaidri bei proporcinga ir kurioje taip pat atsižvelgiama į darbo rinkų bei darbo santykių įvairovę.

<…>

(15) Neterminuotos darbo sutartys yra bendriausia darbo santykių forma. Darbuotojų, sudariusių neterminuotą darbo sutartį su laikino įdarbinimo įmone, atveju ir atsižvelgiant į tokioje sutartyje numatytą specialią apsaugą, reikėtų numatyti galimybę taikyti įmonėje laikino darbo naudotojoje taikomų taisyklių išimtis.“

4. Šios direktyvos 1 straipsnio „Taikymo sritis“ 1 dalyje nurodyta:

„Ši direktyva taikoma darbuotojams, pasirašiusiems darbo sutartį ar turintiems darbo santykių su laikino įdarbinimo įmone, kurie paskirti laikinai dirbti įmonėse laikino darbo naudotojose joms prižiūrint ir vadovaujant.“

5. Minėtos direktyvos 2 straipsnyje „Tikslas“ numatyta:

„Šios direktyvos tikslas – užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą ir pagerinti darbo per laikino įdarbinimo įmones kokybę užtikrinant, kad laikiniesiems darbuotojams būtų taikomas 5 straipsnyje nustatytas vienodo požiūrio principas ir kad laikino įdarbinimo įmonės būtų pripažintos darbdaviais, tuo pat metu atsižvelgiant į poreikį nustatyti tinkamą darbo per laikino įdarbinimo įmones naudojimo sistemą, siekiant veiksmingai prisidėti prie darbo vietų kūrimo ir lanksčių darbo formų plėtojimo.“

6. Direktyvos 2008/104 3 straipsnio „Sąvokų apibrėžtys“ 1 dalies f punkte įtvirtinta:

„1. Šioje direktyvoje:

f) pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos – darbo ir įdarbinimo sąlygos, nustatytos įstatymuose, kituose teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse ir (arba) kitose bendro pobūdžio privalomose nuostatose, galiojančios įmonėje laikinojo darbo naudotojoje ir susijusios su:

i) darbo laiko, viršvalandžių, pertraukų, poilsio laiko, naktinio darbo, atostogų ir valstybinių švenčių trukme;

ii) darbo užmokesčiu.“

7. Šios direktyvos II skyriuje, skirtame įdarbinimo ir darbo sąlygoms, esančiame 5 straipsnyje „Vienodo požiūrio principas“ nurodyta:

„1. Laikinųjų darbuotojų pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos jų paskyrimo į įmonę laikino darbo naudotoją laikotarpiu yra bent tokios, kokios būtų taikomos, jei ta įmonė būtų juos tiesiogiai įdarbinusi tai pačiai darbo vietai užimti.

<…>

2. Dėl darbo užmokesčio valstybės narės, pasikonsultavusios su socialiniais partneriais, gali numatyti, kad būtų taikoma 1 dalyje nustatyto principo išimtis, kai laikiniesiems darbuotojams, pasirašiusiems neterminuotą darbo sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone, tarp paskyrimų mokamas darbo užmokestis.

3. Valstybės narės, pasikonsultavusios su socialiniais partneriais, gali atitinkamu lygiu ir laikantis valstybių narių nustatytų sąlygų jiems suteikti galimybę toliau taikyti ar sudaryti kolektyvines sutartis, kuriose, laikantis bendros laikinųjų darbuotojų apsaugos sąlygų, gali būti nustatytos priemonės, susijusios su laikinųjų darbuotojų darbo ir įdarbinimo sąlygomis, kurios gali skirtis nuo nurodytųjų 1 dalyje.

4. Jei laikiniesiems darbuotojams užtikrinama tinkamo lygio apsauga, valstybės narės, kuriose nėra teisinės sistemos, pagal kurią kolektyvinės sutartys galėtų būti pripažįstamos visuotinai taikytinomis, arba nėra tokios teisinės sistemos ar praktikos, pagal kurią tokių sutarčių nuostatos galėtų būti taikomos visoms panašioms įmonėms tam tikrame sektoriuje ar geografinėje vietovėje, pasikonsultavusios su socialiniais partneriais nacionaliniu lygiu ir remdamosi jų sudarytu susitarimu, gali nustatyti priemones, susijusias su pagrindinėmis darbo ir įdarbinimo sąlygomis, kurios nukrypsta nuo 1 dalyje nustatyto principo. Tokiose priemonėse gali būti numatytas laikotarpis, per kurį įgyjama teisė į vienodą požiūrį.

<…>“

B. Portugalijos nacionalinės teisės nuostatos

8. 2009 m. vasario 12 d. Įstatymu Nr. 7/2009 patvirtinto *Código do Trabalho* (Darbo kodeksas, toliau – Darbo kodeksas) 185 straipsnyje „Laikinųjų darbuotojų darbo sąlygos“ nustatyta:

„<…>

6. Darbuotojui, atsižvelgiant į darbo sutarties trukmę, suteikiamos kasmetinės mokamos atostogos ir mokami atostoginiai bei kalėdinis priedas, taip pat kitos reguliarios ir periodinės išmokos, skiriamos įmonės laikinojo darbo naudotojos darbuotojams už tokį patį ar lygiavertį darbą.

<…>“

9. Darbo kodekso 237 straipsnyje „Teisė į kasmetines atostogas“ nurodyta:

„1. Kiekvienais kalendoriniais metais, skaičiuojant nuo sausio 1 d., darbuotojas turi teisę į kasmetines mokamas atostogas.

2. Paprastai teisė į kasmetines atostogas priklauso nuo praėjusiais kalendoriniais metais dirbto darbo laiko, o ne nuo darbo intensyvumo ar veiksmingumo.

<…>“

10. Darbo kodekso 238 straipsnio „Kasmetinių atostogų trukmė“ 1 dalyje nustatyta:

„1. Minimali kasmetinių atostogų trukmė – 22 darbo dienos.“

<…>“

11. Darbo kodekso 239 straipsnyje „Kasmetinių atostogų trukmė išimtiniais atvejais“ nurodyta:

„1. Pirmaisiais darbo metais darbuotojui suteikiama po dvi darbo dienas atostogų per mėnesį, skaičiuojant nuo darbo sutarties sudarymo, tačiau ne daugiau kaip 20 dienų; jomis galima pasinaudoti pagal darbo sutartį išdirbus šešis pilnus mėnesius.

2. Jei kalendoriniai metai baigiasi prieš pasibaigiant pirmesnėje dalyje nustatytam laikotarpiui, atostogomis galima pasinaudoti iki kitų metų birželio 30 d.

3. Tais atvejais, kai taikomos šio straipsnio pirmesnių dalių nuostatos, tais pačiais kalendoriniais metais galima pasinaudoti ne ilgesnėmis kaip 30 darbo dienų kasmetinėmis atostogomis, išskyrus atvejus, kai kolektyvinėje darbo sutartyje nustatyta kitaip.“

12. Darbo kodekso 245 straipsnyje „Darbo sutarties nutraukimo poveikis teisei į kasmetines atostogas“ numatyta:

„1. Nutraukus darbo sutartį darbuotojas įgyja teisę į kompensaciją už kasmetines atostogas ir atostoginius:

a) už darbuotojui priklausančias, tačiau nepanaudotas atostogas;

b) proporcingai tais metais, kai nutraukiama darbo sutartis, išdirbtam laikotarpiui.

2. Pirmesnės dalies a punkte nurodytas atostogų laikotarpis įskaitomas apskaičiuojant darbo stažą.

3. Jei darbo sutartis nutraukiama kitais kalendoriniais metais nei tais, kuriais ji sudaryta, arba jei jos trukmė neviršija 12 mėnesių, bendra darbuotojui suteikiamų kasmetinių atostogų trukmė arba atitinkamos kompensacijos suma negali viršyti proporcingos kasmetinių mokamų atostogų trukmės, atsižvelgiant į darbo sutarties trukmę.“

II. Faktinės aplinkybės, procesas pagrindinėje byloje ir prejudicinis klausimas

13. GD ir ES atitinkamai 2017 m. spalio 29 d. ir 2017 m. spalio 9 d. sudarė laikinojo darbo sutartis su laikinojo įdarbinimo įmone *Luso Temp – Empresa de Trabalho Temporário SA*. Tokiomis aplinkybėmis ieškovams buvo pavesta dirbti bendrovėje *Inoveplástika – Inovação e Tecnologia em Plásticos, S.A*. Jų darbo santykiai baigėsi 2019 m. spalio 28 d. (ieškovės GD atveju) ir 2019 m. spalio 8 d. (ieškovo ES atveju).

14. Nutraukus jų darbo sutartis, ieškovai pareiškė ieškinį *Tribunal Judicial da Comarca de Braga – Juízo do Trabalho de Barcelos* (Bragos pirmosios instancijos teismas – Barseloso darbo bylų teismas, Portugalija) – prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui – siekdami gauti kompensacijas už kasmetines atostogas ir atostoginių sumas, mokėtinas už laikotarpį, kuriuo jie dirbo pagal minėtas laikinojo darbo sutartis su atsakove.

15. Ieškovai ir atsakovė laikosi skirtingų pozicijų dėl atostogų dienų apskaičiavimo metodo.

16. Ieškovai savo prašymus grindžia bendra atostogų tvarka, numatyta *Código do Trabalho* (Portugalijos darbo kodeksas) 237, 238, 239 ir 245 straipsniuose. Ieškovai teigia, kad kiekvienų metų (2018 m. ir 2019 m.) sausio 1 d. įgijo teisę į po dvidešimt dvi atostogų dienas, teisę į po dvi atostogų dienas už kiekvieną tais metais, kuriais buvo sudaryta darbo sutartis (t. y. 2017 m.), dirbtą mėnesį, taip pat teisę į atostogų dienų skaičių, proporcingą tais metais, kuriais darbo santykiai buvo nutraukti (t. y. 2019 m.), dirbtam laikui, taigi iš viso į šešiasdešimt septynias atostogų dienas ieškovės GD atveju ir šešiasdešimt penkias dienas ieškovo ES atveju.

17. Atsakovė savo ruožtu tvirtina, kad turėtų būti taikoma Darbo kodekso 185 straipsnio 6 dalyje numatyta speciali laikinojo darbo sutartims taikoma tvarka, pagal kurią kiekvienas ieškovas turi teisę tik į atostogų laikotarpį (ir į atitinkamus atostoginius), proporcingą atitinkamų sutarčių trukmei, t. y. iš viso į keturiasdešimt keturias mokamų atostogų dienas, atitinkančias dvejus darbo metus.

18. Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad Darbo kodekso 185 straipsnio 6 dalis gali prieštarauti Direktyvos 2008/104 dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones 3 straipsnio 1 dalies f punktui ir 5 straipsnio 1 daliai. Iš tikrųjų šia Portugalijos teisės nuostata įtvirtinamas skirtingas požiūris į darbuotojus, kurie buvo paskirti dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje, ir darbuotojus, kurie buvo tiesiogiai įdarbinti laikinąja darbo jėga besinaudojančios įmonės.

19. Tokiais atvejais, kaip nagrinėjamas šioje byloje, laikinasis darbuotojas turi teisę tik į kasmetines mokamas atostogas ir kompensaciją proporcingai dirbtam laikotarpiui, o įmonėje laikinojo darbo naudotojoje tiesiogiai įdarbintas darbuotojas turi teisę į visas pagal Darbo kodekse nustatytą bendrąją tvarką suteikiamas atostogas.

20. Skirtingas požiūris taikomas tik darbuotojams, kurie, kaip nagrinėjamu atveju, tam tikrais metais buvo paskirti dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje ir savo veiklą šioje įmonėje nutraukė praėjus vos dvejiems ar daugiau metų po šios datos. Tačiau jokių klausimų nekyla dėl darbuotojų, kurie įmonėje laikinojo darbo naudotojoje dirba ne ilgiau kaip 12 mėnesių arba pradėjo dirbti tam tikrais metais ir nustojo dirbti paskesniais.

21. Šiomis aplinkybėmis Bragos pirmosios instancijos teismas sustabdė bylos nagrinėjimą ir pateikė Teisingumo Teismui šį prejudicinį klausimą:

„Ar pagal 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones 3 straipsnio 1 dalies f punktą ir 5 straipsnio 1 dalį draudžiama Darbo kodekso (patvirtinto 2009 m. vasario 12 d. Įstatymu Nr. 7) 185 straipsnio 6 dalyje įtvirtinta nuostata, pagal kurią laikinasis darbuotojas bet kuriuo atveju turi teisę tik į kasmetines mokamas atostogas ir atostoginius proporcingai darbo laikinojo įdarbinimo įmonėje laikui, nepaisant to, kad jo darbo santykiai prasideda vienais kalendoriniais metais, o pasibaigia praėjus dvejiems ar daugiau kalendorinių metų nuo darbo sutarties sudarymo dienos, o darbo sutartį tiesiogiai su įmone, laikinojo darbo naudotoja, sudariusiam ir tas pačias pareigas tuo pačiu laikotarpiu einančiam darbuotojui taikoma bendroji kasmetinių atostogų suteikimo tvarka, todėl pastarajam užtikrinamos ilgesnės kasmetinės mokamos atostogos ir mokami didesni atostoginiai, nes nėra proporcingi išdirbtam laikotarpiui?“

III. Teisinė analizė

A. Pirminės pastabos

22. Kad atsakytų į Portugalijos nacionalinio teismo pateiktą prejudicinį klausimą, Teisingumo Teismas iš esmės turės išreikšti nuomonę teisės klausimu, ar su Sąjungos teise, visų pirma Direktyvos 2008/104 3 ir 5 straipsniais, suderinama tokia nacionalinės teisės nuostata, kurioje numatyta, kad, skiriant kompensaciją už nepanaudotas atostogas pasibaigus darbo santykiams, turi būti laikomasi kitokio (nagrinėjamu atveju – nepalankesnio) požiūrio į laikinąjį darbuotoją, palyginti su įmonėje laikinojo darbo naudotojoje tiesiogiai įdarbintu darbuotoju.

23. Kitaip tariant, reikia atsakyti į Teisingumo Teismo jurisprudencijoje dar nenagrinėtą klausimą, ar kompensacija už nepanaudotas atostogas, mokėtina nutraukiant darbo santykius, turi būti įtraukta į Direktyvos 2008/104 5 straipsnyje vartojamą sąvoką „pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos“, kiek tai susiję su pareiga taikyti vienodą požiūrį į laikinąjį darbuotoją ir darbuotoją, tiesiogiai įdarbintą įmonės laikinojo darbo naudotojos.

24. Mano nuomone, į šį klausimą reikia atsakyti atsižvelgiant į: a) sisteminį Direktyvos 2008/104 aiškinimą, visų pirma jos *tikslus* ir *kontekstą*; b) *atostogų* (ir su jomis susijusių ekonominių teisių) *instituto svarbą* Europos socialinėje teisėje; c) *Teisingumo Teismo jurisprudenciją, kurioje nagrinėtas* kitose direktyvose išdėstytų *panašių nuostatų dėl vienodo požiūrio*, kuriomis siekiama apsaugoti netipinius ar mažų garantijų darbą dirbančius darbuotojus, *aiškinimo klausimas*.

25. Tačiau, kalbant apie šią analizę, Direktyvos 2008/104 *tekstas* yra visiškai neutralus, nes pagal jį kompensacija, dėl kurios pateiktas prašymas pagrindinėje byloje, nei priskiriama, nei nepriskiriama prie „pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas“ sudarančių teisių. Iš tikrųjų

3 straipsnyje pateikiamame sąraše, kuris negali būti baigtinis, minimas tik darbo laikas, viršvalandžiai, pertraukos, poilsio laikas, naktinis darbas, atostogos, valstybinių švenčių dienos ir darbo užmokestis.

26. Taigi nėra jokios konkrečios nuorodos nei į konkrečias kompensacijas, nei į sumas, mokėtinas nutraukiant darbo santykius. Vienintelė reikšminga nuoroda yra „atostogos“, o Teisingumo Teismo jurisprudencijoje, kaip matysime, nors ir darant nuorodas į kitas nuostatas, jau buvo pateiktas platus su atostogomis susijusių turtinio pobūdžio teisių išaiškinimas.

27. Vis dėlto pažymėtina, kad nagrinėjamas atvejis, dėl kurio pateiktas prašymas priimti prejudicinį sprendimą, yra ypatingas tuo, kad, remiantis nacionalinio teismo nutartimi ir Portugalijos vyriausybės pastabomis, mano nuomone, yra ginčas, susijęs su valstybės narės vidaus nuostatų aiškinimu; akivaizdu, kad, jei taip būtų, Teisingumo Teismas negalėtų šio ginčo išspręsti neperžengdamas savo kompetencijos ribų.

28. Atrodo, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pagrindžiančiuose argumentuose nacionalinis teismas buvo linkęs Portugalijos darbo kodekso 185 straipsnio 6 dalį aiškinti kaip specialiąją normą, pagal kurią, nukrypstant nuo bendrųjų taisyklių, susiklosčius tam tikroms aplinkybėms ir kiek tai susiję su kompensacija už nepanaudotas atostogas pasibaigus darbo santykiams, darbuotojams, skiriamiems dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje, gali būti taikomas mažiau palankus požiūris nei joje tiesiogiai įdarbintiems darbuotojams (kaip ir darbuotojams, pagal sutartį įdarbintiems trumpesniam laikui).

29. Portugalijos vyriausybė, atrodo, palaiko sisteminį aiškinimą, pagal kurį Portugalijos darbo kodekso 185 straipsnio 6 dalies nuostata nėra šio kodekso 237 ir paskesniuose straipsniuose įtvirtintų nuostatų išimtis ir turi būti aiškinama kartu, kad būtų išvengta bet kokios įmonėje laikinojo darbo naudotojoje paskirtų dirbti ir joje tiesiogiai įdarbintų darbuotojų diskriminacijos.

30. Mano nuomone, Teisingumo Teismas turės tiktai pakartoti savo požiūrį, remdamasis vienodo požiūrio principo taikymu laikinajam darbui (klausimas, kuris iki šiol nebuvo išaiškintas) ir pažymėdamas, kad šio principo taikymo sritį reikia išplėsti įtraukiant teisę į atostogas ir su ja susijusias kompensacijas, ir pateikti nacionaliniam teismui tam tikras gaires, kuriomis remiantis ir jas tinkamai aiškinant galima spręsti ginčus, panašius į tą, dėl kurio į jį kreiptasi.

B. Prejudicinis klausimas

1. Direktyvos tikslas, darbo rinkos lankstumo ir užimtumo garantijos ir teisės į atostogas (ir susijusių turtinių teisių) svarba Sąjungos socialinėje teisėje

31. Vadovaujantis suformuota jurisprudencija, „aiškinant Sąjungos teisės nuostatą reikia atsižvelgti ne tik į jos tekstą, bet ir į kontekstą ir teisės akto, kuriame ji įtvirtinta, tikslus“ [3].

32. Tame pačiame Direktyvos 2008/104 2 straipsnyje nurodyta, kad šios direktyvos *tikslas* – „užtikrinti laikinųjų darbuotojų apsaugą ir pagerinti darbo per laikinojo įdarbinimo įmones kokybę užtikrinant, kad laikiniesiems darbuotojams būtų taikomas 5 straipsnyje nustatytas vienodo požiūrio principas“.

[3] Žr., be kita ko, 2020 m. spalio 6 d. Sprendimą *Jobcenter Krefeld* (C-181/19, EU:C:2020:794, 64 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija) ir 2021 m. gegužės 12 d. Sprendimą *Hauptzollamt B (Erškетinių žuvų ikrai)* (C-87/20, EU:C:2021:382, 25 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

33. Kalbant apie Direktyvos 2008/104 *kontekstą*, pažymėtina, kad ši direktyva, kurios teisinis pagrindas yra buvusio EB 137 straipsnio 1 ir 2 dalys (dabar – SESV 153 straipsnis)[4], buvo priimta po ilgo ir sudėtingo svarstymo, siekiant į Europos socialinės teisės sistemą įtraukti dvi ankstesnes direktyvas dėl netipinio darbo, kuriomis atitinkamai reglamentuojamas darbas ne visą darbo dieną ir terminuoti darbo santykiai[5].

34. Taigi minėta direktyva priimta bendresniame teisės aktų kontekste, kuriuo siekiama, kad numatytos apsaugos formos apskritai būtų taikomos visoms netipinėms darbuotojų kategorijoms[6].

35. Sąjungos veiksmais socialinės politikos srityje buvo siekiama sukurti lanksčias darbo formas, kartu siekiant labiau suderinti darbo santykiams taikytinas socialinės teisės nuostatas. Reglamentavimo modelis, kuriuo grindžiami šie veiksmai, yra grindžiamas darbo rinkos lankstumo ir saugumo pusiausvyros paieškomis ir pavadintas „flexicurity“[7].

36. Direktyva 2008/104, kuri yra svarbiausias diskusijų dėl „flexicurity“, kurias Komisija skatino ankstesniais metais[8], rezultatas, buvo siekiama užtikrinti teisingą pusiausvyrą tarp laikinųjų darbuotojų apsaugos gerinimo ir darbo per laikinojo įdarbinimo įmones, suteikiančio pakankamai lankstumo darbo rinkoje, teigiamo vaidmens[9].

37. Darbo sąlygų suderinimo tikslo – „suderinti darbo per laikinojo įdarbinimo įmones sąlygas su „įprastais“ darbo santykiais“[10] – Direktyva 2008/104 siekiama būtent įtvirtinant vienodo požiūrio principą.

38. Kaip matyti iš direktyvos teksto[11], garantijos, kuriomis grindžiamas „flexicurity“ modelis, taigi ir ypatinga vienodo požiūrio principo svarba, turi būti vertinamos atsižvelgiant ir į šių darbo santykių šalutinį pobūdį, palyginti su bendra darbo santykių forma – neterminuotomis darbo sutartimis (sudaromomis su darbdaviu, kuris naudoja darbą).

4 Pagal šias nuostatas institucijos buvo įgaliotos „direktyvomis nustatyti būtiniausius laipsniško įgyvendinimo reikalavimus“, susijusius su, be kita ko, „darbo sąlygomis“.

5 Tai yra 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC) (OL L 14, 1998, p. 9; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 267), ir 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis (OL L 175, 1999, p. 43; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 368). Šiuo klausimu taip pat žr. generalinės advokatės E. Sharpston išvadą byloje *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)* (C-681/18, EU:C:2020:300, 36 punktas).

6 Šiuo klausimu žr. S. Peers „Equal Treatment of Atypical Workers“, Yearbook of European Law, Vol. 32, No 1 (2013), 43 ir paskesni puslapiai.

7 Šiuo klausimu žr. generalinio advokato M. Szpunar išvadą byloje *AKT* (C-533/13, EU:C:2014:2392, 33 punktas).

8 S. Robin-Olivier, A French reading of the directive 2008/104 on temporary agency work, ELLJ, 2010, 398 ir paskesni puslapiai.

9 Komisijos ataskaita Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui dėl Direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones taikymo (COM(2014) 176 *final*, 20 puslapis). Ta pati tema aptariama Direktyvos 2008/104 11 konstatuojamojoje dalyje.

10 Žr. 2020 m. spalio 14 d. Sprendimą *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)* (C-681/18, EU:C:2020:823, 51 punktas).

11 Direktyvos 2008/104 15 konstatuojamoji dalis.

39. „Flexicurity“ koncepcija, t. y. užimtumo skatinimo ir saugumo darbo rinkoje pusiausvyros principu grindžiamas modelis [12], gali būti įgyvendinta tiktai tuo atveju, jeigu visapusiškai laikomasi Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalyje įtvirtinto vienodo požiūrio principo, kuris visose su „flexicurity“ sistemos kūrimu susijusiose direktyvose laikomas tikru jos struktūros pagrindiniu ramsčiu.

40. Kaip buvo teisingai pažymėta, kompromisas, kuriuo grindžiama ši direktyva ir kuriuo remiantis ji buvo priimta, yra vienodo požiūrio į siunčiamus dirbti laikinuosius ir darbo naudotojo įdarbintus darbuotojus principo įtvirtinimas mainais už draudimų ir kliūčių laikinojo įdarbinimo įmonių veiklai panaikinimą [13].

41. Tai reiškia, kad nacionalinis įstatymų leidėjas perkelia apsaugos svorio centrą nuo prieigos prie santykių su darbo naudotoju, taip pabrėždamas vienodo požiūrio principą, kaip apsaugos priemonę, kuria galima pasinaudoti siekiant, kad padidinus įdarbinimo lankstumą pernelyg nesumažėtų apsaugos lygis [14].

42. Todėl remiantis Direktyvos 2008/104 tikslais ir kontekstu reikėtų rinktis platų vienodo požiūrio principo aiškinimą [15], kuris kartu su kitais institutais, kurie laikiniesiems darbuotojams turi būti užtikrinami tokiomis pat sąlygomis, kaip įmonės laikinojo darbo naudotojos tiesiogiai įdarbinamiems darbuotojams, apimtų ir kompensaciją už nepanaudotas atostogas.

43. Be to, jeigu būtų vadovaujamasi siauru aiškinimu, nutraukiant laikinojo darbuotojo sutartį nebūtų taikomas vienodo požiūrio principas, todėl būtų sudarytos palankesnės sąlygos nutraukti laikinas sutartis, o ne įgyvendinti vieną iš Direktyva 2008/104 siekiamų tikslų, t. y. tikslą sudaryti laikiniesiems darbuotojams palankesnes sąlygas gauti nuolatinę darbo vietą.

44. Tokią pat išvadą galima daryti ir turint omenyje atostogų ir su jomis susijusių turtinių teisių instituto svarbą Europos socialinėje teisėje.

45. Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad teisė į mokamas kasmetines atostogas yra „Chartijos 31 straipsnio 2 dalyje įtvirtintas esminis ir privalomas Sąjungos socialinės teisės principas“ [16] ir, kaip esminis Sąjungos socialinės teisės principas, yra imperatyvaus pobūdžio; šis esminis principas „apima teisę į „mokamas“ kasmetines atostogas ir su šia teise glaudžiai susijusią teisę į piniginę kompensaciją už kasmetines atostogas, kuriomis nepasinaudota nutraukiant darbo santykius“ [17].

[12] Žr. generalinės advokatės E. Sharpston išvadą byloje *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)* (C-681/18, EU:C:2020:300, 36 punktas).

[13] N. Contouris - R. Horton, „The Temporary Agency Work Directive: Another Broken Promise?“ ILJ, 2009, 329 ir paskesni puslapiai.

[14] Šiuo klausimu žr. M. Quaranta, „La somministrazione di lavoro: le nuove regole del decreto dignità ed i vincoli europei“, L. Calcaterra (red.), „La somministrazione di lavoro“, *Editoriale Scientifica*, Neapolis, 2019, p. 407.

[15] Šiuo klausimu taip pat žr. Europos Komisijos pastabų 22 punktą.

[16] Žr. neseniai priimtą 2020 m. rugsėjo 8 d. Sprendimą *Komisija / Carreras Sequeros ir kt.* (C-119/19 P, EU:C:2020:676, 113 punktas).

[17] Žr. 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften* (C-684/16, EU:C:2018:874, 72 punktas) ir 2018 m. lapkričio 6 d. Sprendimą *Bauer ir Willmeroth* (C-569/16 ir C-570/16, EU:C:2018:871, 83 punktas).

2. Dėl vienodo požiūrio principo plataus aiškinimo siejant su „pagrindinėmis darbo ir įdarbinimo sąlygomis“

46. Pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnį laikiniesiems darbuotojams nuo pirmos darbo dienos turi būti taikomos „pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos“, bent jau identiškos toms, kurios būtų taikomos, jeigu jie būtų tiesiogiai įdarbinti laikinąją darbo jėgą naudojančioje įmonėje tam pačiam darbui atlikti [18].

47. Atsižvelgiant į tai, kas nurodyta dėl Direktyvos 2008/104 tikslų, uždavinių ir konteksto, į kurį ji patenka Europos socialinėje teisėje, taip pat dėl Teisingumo Teismo akivaizdžiai patvirtintos teisės į atostogas ir su jomis susijusių kompensacijų svarbos, reikia pripažinti, kad platus ir įtraukus vienodo požiūrio principo išaiškinimas buvo pateiktas ir tam tikruose ankstesniuose Teisingumo Teismo sprendimuose dėl Direktyvos 2008/104 ir kitų direktyvų, Europos socialinėje teisėje sudarančių netipinio ar mažų garantijų darbą dirbančio darbuotojo apsaugos pagrindą [19].

48. Mano nuomone, tai reiškia, kad platus sąvokos „pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos“ aiškinimas, taip pat apimantis kompensacijas už nepanaudotas atostogas, mokėtinas nutraukiant darbo santykius, grindžiamas ne tik bendra sistema, susijusia su Direktyvos 2008/104 tikslais ir atostogų instituto svarba darbo santykiuose, bet ir kruopščia kai kurių Teisingumo Teismo sprendimų analize, nors jie nėra konkrečiai skirti Direktyvos 2008/104 3 ir 5 straipsniams.

49. Neseniai Teisingumo Teismas, remdamasis Direktyva 2008/104, pažymėjo, jog „iš šios direktyvos 1 konstatuojamosios dalies matyti, kad ja siekiama užtikrinti visapusišką Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 31 straipsnio, kurio 1 dalyje bendrai įtvirtinta kiekvieno darbuotojo teisė į saugias, jo sveikatą ir orumą atitinkančias darbo sąlygas, laikymąsi. Su Pagrindinių teisių chartija susijusiuose išaiškinimuose <…> šiuo klausimu nurodyta, kad sąvoka „darbo sąlygos“ turi būti suprantama pagal SESV 156 straipsnį. Pastarojoje nuostatoje „darbo sąlygos“, jų toliau neapibrėžiant, apibūdinamos tik kaip viena iš Sąjungos socialinės politikos sričių, kuriose Komisija gali imtis veiksmų, kad paskatintų valstybių narių bendradarbiavimą ir palengvintų jų veiklos koordinavimą. Atsižvelgiant į Direktyva 2008/104 siekiamą laikinojo darbuotojo teisių apsaugos tikslą, nesant tikslesnių nuostatų, sąvoka „darbo sąlygos“ *aiškintina plačiai* [20“ 21].

50. Prie šio aiškaus principinio teiginio reikia pridurti, kad, remdamasis vienodo požiūrio principu, Teisingumo Teismas aiškiai ir skaidriai apibrėžė jo ribas nagrinėdamas kitus darbo santykius, kurie skiriasi nuo „normalių“ neterminuotų darbo santykių, o jie, primenu, kaip aiškiai

[18] Kaip jau nurodžiau, šios sąlygos, aiškiai numatytos direktyvos 3 straipsnyje, yra susijusios su minėtais svarbiausiais darbo santykių institutais (darbo užmokesčiu, darbo laiku, viršvalandžiais, pertraukomis, poilsio laiku, naktiniu darbu, atostogomis ir švenčių dienomis) ir turi būti taikomos laikiniesiems darbuotojams, jeigu yra nustatytos privalomose bendro pobūdžio nuostatose, galiojančiose įmonėje laikinojo darbo naudotojoje (žr. Komisijos ataskaitą Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui dėl Direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones taikymo (COM(2014) 176 *final*, 5 puslapis).

[19] 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyva 97/81/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną, kurį sudarė Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjunga (UNICE), Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centras (CEEP) ir Europos profesinių sąjungų konfederacija (ETUC), ir 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl Europos profesinių sąjungų konfederacijos (ETUC), Europos pramonės ir darbdavių konfederacijų sąjungos (UNICE) ir Europos įmonių, kuriose dalyvauja valstybė, centro (CEEP) bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis.

[20] Kursyvu išskirta mano.

[21] Žr. 2020 m. spalio 14 d. Sprendimą *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)* (C-681/18, EU:C:2020:823, 54 punktas), kuriame pakartotas generalinės advokatės E. Sharpston išvados 44 punktas.

nurodė teisės aktų leidėjas, yra „įprasta darbo santykių forma“ [22]. Jis tai padarė paaiškinęs žodžių junginio „darbo sąlygos“ apimtį, nors ir kalbėdamas apie kitas nei Direktyva 2008/104 nuostatas, bet panašiomis į ją aplinkybėmis.

51. Kadangi, kaip jau nurodžiau, taip yra dėl to, kad ši direktyva priimta siekiant papildyti Europos Sąjungos socialinės politikos srityje galiojusius teisės aktus, reikėtų, kaip siūlo Komisija [23], remtis tuo, kas Teisingumo Teismo jurisprudencijoje jau buvo nustatyta aiškinant sąvoką „darbo sąlygos“ remiantis Bendruoju susitarimu dėl darbo pagal terminuotas sutartis [24].

52. Dėl minėto Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis 4 punkto 1 dalies [25] Teisingumo Teismas jau yra nusprendęs, kad sąvoka „darbo sąlygos“ reiškia teises ir pareigas, kuriomis apibrėžiami tam tikri darbo santykiai, įskaitant tiek įdarbinimo, tiek darbo santykių nutraukimo sąlygas [26], ir kad ši sąvoka taip pat apima kompensacijas, kurias darbdavys turi sumokėti darbuotojui pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai [27].

53. Taigi, atrodo, patvirtintas kriterijus, pagal kurį, siekiant nustatyti, ar priemonė patenka į sąvoką „darbo sąlygos“, reikia atsižvelgti į visus darbuotojo ir jo darbdavio darbo santykius.

54. Be to, kaip yra nusprendęs Teisingumo Teismas, šie argumentai visiškai taikytini galimoms kompensacijoms, mokamoms darbuotojui nutraukiant darbo sutartį su darbdaviu, todėl ši nuostata turi būti aiškinama taip, kad sąvoka „darbo sąlygos“ apima kompensaciją, kurią darbdavys privalo sumokėti darbuotojui tuo metu, kai baigiasi jo terminuota darbo sutartis [28].

55. Visai neseniai, nors ir kalbant apie kitą kompensaciją, nesusijusią su mokamomis atostogomis, suteikiamomis terminuotų darbo santykių atveju, Teisingumo Teismas nurodė, kad „išeitinę išmoką, mokamą darbuotojui dėl darbo sutarties, siejančios jį su darbdaviu, nutraukimo, apima sąvoka „darbo sąlygos“, kaip tai suprantama pagal minėto susitarimo 4 straipsnio 1 dalį“ [29].

56. Dėl darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, Teisingumo Teismas, aiškindamas Bendrojo susitarimo dėl darbo ne visą darbo dieną nuostatas, nusprendė, kad tuo atveju, kai darbuotojas dėl nuo jo valios nepriklausančių priežasčių negalėjo pasinaudoti teise į mokamas kasmetines atostogas iki darbo santykių pabaigos, jam priklausanti piniginė kompensacija turi būti apskaičiuojama taip, kad šio darbuotojo padėtis prilygtų padėčiai, kurioje jis būtų, jei būtų pasinaudojęs šia teise darbo santykių metu [30].

[22] Žr. 2020 m. spalio 14 d. Sprendimą *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)* (C-681/18, EU:C:2020:823, 51 punktas), kuriame remiamasi Direktyvos 2008/104 15 konstatuojamąja dalimi.

[23] Žr. Komisijos pastabų 35 punktą.

[24] Tokį aiškinimą pagal analogiją patvirtina ne tik bendri tikslai, kuriais grindžiamos šios nuostatos, bet ir pati Direktyvos 2008/104 taikymo sritis, nes ši direktyva pagal jos 3 straipsnio 2 dalį taikoma visiems terminuotiems darbo santykiams.

[25] Ten nurodyta: „Pagal terminuotas sutartis dirbantiems darbuotojams negali būti taikomos mažiau palankios darbo sąlygos negu panašiems nuolatiniams darbuotojams vien dėl to, kad jie sudarė terminuotas darbo sutartis ar palaiko terminuotus darbo santykius, nebent ši nevienoda traktuotė yra objektyviai pagrįsta.“

[26] Žr. 2017 m. gruodžio 20 d. Sprendimą *Vega González* (C-158/16, EU:C:2017:1014, 34 punktas).

[27] Šiuo klausimu žr. 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimą *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683, 32 punktas).

[28] Šiuo klausimu žr. 2016 m. rugsėjo 14 d. Sprendimą *de Diego Porras* (C-596/14, EU:C:2016:683, 28 ir 30–32 punktai bei juose nurodyta jurisprudencija).

[29] Žr. 2020 m. sausio 22 d. Sprendimą *Baldonedo Martín* (C-177/18, EU:C:2020:26, 36 punktas).

[30] Žr. 2015 m. lapkričio 11 d. Sprendimą *Greenfield* (C-219/14, EU:C:2015:745, 51 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

57. Be to, apskritai dėl teisės į kompensaciją už nepanaudotas atostogas Teisingumo Teismas, aiškindamas Direktyvos 2003/88/EB[31] 7 straipsnio 2 dalį, pažymėjo, kad, nutrūkus darbo santykiams ir dėl to faktiškai nebegalint pasinaudoti mokamomis kasmetinėmis atostogomis, Direktyvos 2003/88 7 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad darbuotojas turi teisę į kompensaciją tam, kad būtų išvengta situacijos, kai jis negali pasinaudoti šia teise bent pinigine forma[32].

58. Taigi, mano nuomone, Direktyvos 2008/104 3 ir 5 straipsnių nuostatos, kuriomis reglamentuojamas vienodo požiūrio principo taikymas laikiniesiems darbuotojams, turi būti aiškinamos plačiai, taip pat nurodant tai, ką Teisingumo Teismas nusprendė dėl „darbo sąlygų“, kurios sudaro vienodo požiūrio principo taikymo pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams ir ne visą darbo dieną dirbantiems darbuotojams turinį.

59. Pažymėtina, kad nors netipiniai ar mažų garantijų darbą dirbantys darbuotojai turi būti saugomi dėl tų pačių priežasčių, Direktyvoje 2008/104 teisės aktų leidėjo vartojami terminai yra dar labiau orientuoti į veiksmingą apsaugą ir būtinybę išvengti dar didesnio mažų garantijų darbą dirbančių darbuotojų statuso diferencijavimo.

60. Pirmiausia pažymėtina, kad, skirtingai nei ankstesnėse direktyvose dėl darbo pagal terminuotas sutartis ir darbo ne visą darbo dieną, šioje direktyvoje pasirinkta principą apibrėžti ne kaip „nediskriminavimą“, o kaip „vienodą požiūrį“; antra, lyginant su panašių asmenų darbo sąlygomis, vartojamas nebe žodžių junginys „ne mažiau palankios“, o žodžių junginys „bent tokios [pat]“; trečia, darbo sąlygų taikymo sritis aiškiai siejama su beveik visais darbo santykių institutais, praktiškai nepaliekant vietos jokiam siauresniam aiškinimui; ketvirta, dėl sutarties dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmonę ypatumų, užuot palyginus laikinuosius darbuotojus su „panašiais“ visą darbo dieną ar pagal neterminuotą darbo sutartį dirbančiais darbuotojais, buvo pasirinkta „hipotetinio palyginimo“ galimybė. Dėl to laikinuosius darbuotojus visada įmanoma palyginti, nes lyginama su požiūriu, į kurį tiesiogiai įdarbintas ir panašias pareigas užimantis darbuotojas turi teisę net tuo atveju, kai toks darbuotojas iš tikrųjų nėra įtrauktas į organizacijos schemą[33].

61. Paskutinė pastaba susijusi Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 2, 3 ir 4 dalyse išdėstytomis nukrypti leidžiančiomis nuostatomis. Iš bylos medžiagos aiškiai matyti, kad Portugalijos teisės aktų leidėjas nepasinaudojo direktyvoje numatyta galimybe numatyti išimtis, susijusias su vienodo požiūrio principo taikymo apimtimi. Atvirkščiai, Portugalijos vyriausybės pastabose nurodyta, jog įgyvendinant šią direktyvą nebeliko tam tikrų anksčiau nacionalinės teisės aktuose buvusių dviprasmybių[34].

62. Dėl to šiuo klausimu pateiksiu tik trumpą atskirą pastabą: abejoju, ar kompensacijai už nepanaudotas atostogas (kuri negali būti laikoma „darbo užmokesčiu“ tiesiogine prasme[35]) galėtų būti taikoma išimtis dėl to, kad ji susijusi su pagrindine teise į atostogas, ir bet kuriuo atveju, atsižvelgdamas į bendrą direktyvos struktūrą, esu įsitikinęs, kad bet kokia Sąjungos teisės aktų leidėjo suteikta galimybė nukrypti nuo vienodo požiūrio principo turi būti aiškinama siaurai.

[31] 2003 m. lapkričio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2003/88/EB dėl tam tikrų darbo laiko organizavimo aspektų (OL L 299, 2003 11 18, p. 9–19; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 4 t., p. 381).

[32] Žr. 2016 m. liepos 20 d. Sprendimą *Maschek* (C-341/15, EU:C:2016:576, 26 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[33] Šiuo klausimu žr. L. Zappalà, „Il lavoro somministrato e gli incerti confini della parità di trattamento“, L. Calcaterra (red.), „La somministrazione di lavoro“, *Editoriale Scientifica*, Neapolis, 2019, 417 puslapis.

[34] Šiuo klausimu žr. Portugalijos vyriausybės pastabų 52 punktą.

[35] Tai institutas, nuo kurio tam tikromis sąlygomis galima nukrypti pagal Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 2 dalį.

63. Užbaigiant šio klausimo analizę pažymėtina: Direktyvos 2008/104 tikslai ir uždaviniai apsaugoti mažų garantijų darbą dirbančius darbuotojus, kaip ir šios direktyvos kontekstas ir vieta Europos socialinėje teisėje, pagrindinės teisės į atostogas ir su ja susijusios piniginės kompensacijos pobūdis, Teisingumo Teismo pateiktas analogiškų nuostatų dėl vienodo požiūrio į mažų garantijų darbą dirbančius darbuotojus išaiškinimas yra elementai, kuriais vienareikšmiškai patvirtinamas platus žodžių junginio „pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos“ aiškinimas, kuris turėtų apimti pasibaigus darbo sutarčiai laikinajam darbuotojui mokėtinas kompensacijas už darbo santykių metu nepanaudotas atostogas.

64. Todėl šios kompensacijos turi būti apskaičiuojamos pagal tą pačią metodiką, taikomą įmonėje laikinojo darbo naudotojoje tiesiogiai įdarbintiems darbuotojams, kad galutinis rezultatas, apskaičiuotas proporcingai dirbtam laikui, būtų toks pat.

3. Dėl pasekmių prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui

65. Pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją SESV 267 straipsnyje įtvirtinta bendradarbiavimo sistema grindžiama griežtu nacionalinių teismų ir Teisingumo Teismo funkcijų atskyrimu. Nustatyti bylos faktines aplinkybes ir išaiškinti nacionalinės teisės aktus turi valstybių narių teismai.

66. Tačiau Teisingumo Teismas turi jurisdikciją pateikti nacionaliniam teismui visapusišką Sąjungos teisės išaiškinimą, taip pat pagrindinės bylos medžiaga bei jam pateiktomis rašytinėmis ir žodinėmis pastabomis grindžiamas gaires, siekdamas sudaryti sąlygas, kuriomis nacionalinis teismas galėtų priimti sprendimą [36].

67. Kaip jau buvo nurodyta, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas mano, kad Portugalijoje laikiniems darbuotojams, kurie per kalendorinius metus dirba įmonėje laikinojo darbo naudotojoje ir nenutraukia savo veiklos dvejus ar daugiau kalendorinių metų po šios datos, taikoma Portugalijos darbo kodekso 185 straipsnio 6 dalyje numatyta speciali tvarka, pagal kurią laikinieji darbuotojai turi teisę tik į atostoginius ir priemoką už atostogas, apskaičiuotą proporcingai dirbtam laikui. Šis apskaičiavimo metodas skiriasi nuo metodo, taikomo tiesiogiai įmonėje laikinojo darbo naudotojoje įdarbintiems darbuotojams, kuriems taikoma Portugalijos darbo kodekso 237–239 ir 245 straipsniuose numatyta palankesnė bendroji mokamų atostogų apskaičiavimo tvarka.

68. Atrodo, kad iš Portugalijos vyriausybės pateiktų pastabų matyti, jog Portugalijos darbo kodekso nuostatos turi būti aiškinamos kitaip, nei jas išaiškino prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas [37].

[36] 2015 m. sausio 28 d. Teisingumo Teismo pirmininko nutartis *Gimnasio Deportivo San Andrés* (C-688/13, EU:C:2015:46, 30-32 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija). Iš naujesnių sprendimų žr., pavyzdžiui, 2019 m. spalio 3 d. Sprendimą *Fonds du Logement de la Région de Bruxelles Capitale* (C-632/18, EU:C:2019:833, 48 ir 49 punktai ir juose nurodyta jurisprudencija).

[37] Kaip jau nurodžiau pirminėse teisinės analizės pastabose, Portugalijos vyriausybė, regis, pritaria sisteminiam aiškinimui, pagal kurį Portugalijos darbo kodekso 185 straipsnio 6 dalies nuostata nėra šio sprendimo 237 ir paskesniuose straipsniuose įtvirtintų nuostatų išimtis, bet turėtų būti aiškinama kartu, kad būtų išvengta bet kokios įmonės laikinojo darbo naudotojos laikinai priimtų ir tiesiogiai įdarbintų darbuotojų diskriminacijos.

69. Vertinti nacionalinę teisę nėra Teisingumo Teismo užduotis: pagal suformuotą jurisprudenciją Teisingumo Teismas gali išdėstyti savo poziciją tik dėl Sąjungos teisės akto aiškinimo ar galiojimo, remdamasis nacionalinio teismo nurodytomis faktinėmis aplinkybėmis, o aiškinti nacionalinės teisės aktus turi tiktai nacionalinis teismas [38].

70. Be to, reikia priminti, kad pagal Teisingumo Teismo suformuotą jurisprudenciją nacionaliniai teismai turi, kiek tai įmanoma, nacionalinę teisę aiškinti remdamiesi ES teise [39].

71. Pagal Sąjungos teisę atitinkančio aiškinimo principą nacionalinės valdžios institucijos įpareigojamos atlikti viską, kas įmanoma, atsižvelgdamos į visą nacionalinę teisę ir taikydamos šioje teisėje pripažintus aiškinimo metodus, kad būtų užtikrintas visiškas Sąjungos teisės veiksmingumas ir priimtas šios teisės tikslą atitinkantis sprendimas.

72. Vis dėlto šis principas turi tam tikras ribas. Visų pirma nacionalinio teismo pareiga aiškinant ir taikant atitinkamas nacionalinės teisės normas remtis Sąjungos teisės turiniu apsiriboja bendraisiais teisės principais ir negali būti pagrindas nacionalinę teisę aiškinti *contra legem*.

73. Be to, kaip jau buvo pažymėta, Teisingumo Teismas negali pakeisti nacionalinio teismo atlikto galimybės aiškinti nacionalinę teisę taip, kad ji atitiktų Sąjungos teisę, įvertinimo.

74. Nacionalinis teismas turi patikrinti, ar laikinieji darbuotojai, paskirti dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje, Portugalijoje turi bent tokias pat pagrindines darbo ir įdarbinimo sąlygas, kokios jiems būtų suteiktos, jeigu juos būtų tiesiogiai įdarbinusi įmonė laikinojo darbo naudotoja [40].

75. Taigi nacionalinis teismas turės patikrinti, ar, kaip teigia Portugalijos vyriausybė, kiek tai susiję su atostogų ir už jas mokamos kompensacijos apskaičiavimu sutarties nutraukimo atveju, nepaisant Darbo kodekso 185 straipsnio 6 dalyje numatytos specialiosios normos, laikiniesiems darbuotojams taikoma Darbo kodekso 237–239 ir 245 straipsniuose nustatyta bendroji tvarka. Tokiu atveju tas teismas negalėtų manyti, kad laikiniesiems darbuotojams taikomos pagrindinės darbo ir įdarbinimo sąlygos yra mažiau palankios nei tos, kurios jiems būtų taikomos, jeigu ši įmonė būtų juos tiesiogiai įdarbinusi į tą pačią darbo vietą, todėl negalėtų konstatuoti Direktyvos 2008/104 5 straipsnio 1 dalies pažeidimo.

IV. Išvada

76. Pagal 2008 m. lapkričio 19 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2008/104/EB dėl darbo per laikinojo įdarbinimo įmones 3 straipsnio 1 dalies f punktą ir 5 straipsnio 1 dalį draudžiama tokia valstybės narės teisės nuostata, kurioje numatyta, kad laikinasis darbuotojas turi teisę į atostogas ir atitinkamą kompensaciją, nutraukus darbo santykius mokamą proporcingai darbo įmonėje laikinojo darbo naudotojoje laikui, jeigu tos įmonės tiesiogiai įdarbintam ir tas pačias pareigas tokį patį laikotarpį ėjusiam darbuotojui taikoma kitokia tvarka, pagal kurią jam užtikrinama teisė į ilgesnes atostogas ir didesni atostoginiai. Pagal vienodo

[38] Žr. visų pirma 2021 m. birželio 10 d. Sprendimą *Ultimo Portfolio Investment (Luxembourg)* (C-303/20, EU:C:2021:479, 25 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[39] Žr. 2016 m. balandžio 19 d. Sprendimą *DI* (C-441/14, EU:C:2016:278, 32 punktas), 2020 m. spalio 14 d. Sprendimą *KG (Vėlesni paskyrimai dirbant per laikinojo įdarbinimo įmones)* (C-681/18, EU:C:2020:823, 66 punktas) ir 2019 m. rugsėjo 19 d. Sprendimą *Rayonna prokuratura Lom* (C-467/18, EU:C:2019:765, 60 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

[40] Pagal analogiją žr. 2017 m. gruodžio 20 d. Sprendimą *Vega González* (C-158/16, EU:C:2017:1014, 46 punktas ir jame nurodyta jurisprudencija).

požiūrio principą (taip pat kiek tai susiję su kompensacijos už nepanaudotas atostogas nutraukus darbo santykius institutu) reikalaujama, kad požiūris į laikinąjį darbuotoją jo paskyrimo dirbti įmonėje laikinojo darbo naudotojoje laikotarpiu būtų toks pat, koks taikomas tas pačias užduotis atliekančiam tos įmonės tiesiogiai įdarbintam darbuotojui.